

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 16.09.2014, I MAVO 7/14

### **Leitsatz**

Die Auslegung von § 15 Abs. 2 und 3 MAVO ergibt, dass neben dem Anspruch auf Freistellung in pauschalierter Form nach § 15 Abs. 3 MAVO eine Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO, auch eine weitergehende, zulässig und vom Gesetz nicht ausgeschlossen ist. Eine solche wird jedenfalls nicht grundsätzlich durch die Freistellungsmaßstäbe des § 15 Abs. 3 MAVO beschränkt, auch wenn diese bei einer pauschalierten Freistellungsforderung nach § 15 Abs. 2 MAVO nicht vollkommen außer Acht gelassen werden können.

### **Tenor**

1. Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle zur Freistellung von MAV-Mitgliedern bei der Klägerin zum Az. 01/14 der ständigen Einigungsstelle beim Erzbischöflichen Generalvikariat in Hamburg unwirksam ist.
2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist und die Kosten des Beauftragten Rechtsanwalts nach den Regeln des RVG vom Beklagten getragen werden.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruches zur Freistellung von drei MAV-Mitgliedern und die Kosten des Rechtsstreits.
- 2 Die Klägerin ist die bei dem Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung der LaienmitarbeiterInnen. Ihr Vorsitzender ist mit 50 % seiner Arbeitszeit für die Be-

wältigung von Aufgaben der Klägerin freigestellt. In einem Einigungsstellenverfahren haben die Parteien über weitere Freistellungsansprüche von drei anderen MAV-Mitgliedern, die allesamt Lehrkräfte sind, gestritten. In dem Verfahren hat die Klägerin rückwirkend für das Schuljahr 2012/2013 und fortlaufend eine Freistellung von jeweils fünf Schulstunden pro Woche begehrt. In der Vergangenheit erhielten die MAV-Vertreter eine pauschale Stundenermäßigung von drei Unterrichtsstunden. Im Vorfeld der Verhandlungen hat der Beklagte sich bereit erklärt, die Freistellung auf vier Unterrichtsstunden pro Woche zu erhöhen. Das hat der Klägerin nicht genügt. Sie hat ein Einigungsstellenverfahren eingeleitet und weiter eine Freistellung von fünf Unterrichtsstunden pro Woche gefordert.

3 Die bei dem Beklagten eingerichtete ständige Einigungsstelle hat zum Aktenzeichen 1/14 am 11.06.2014 die Anträge der Klägerin zurückgewiesen. Zur Begründung hat sie ausgeführt:

4 „Nach § 15 II MAVO sind die Mitglieder der MAV zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben von ihrer dienstlichen Tätigkeit im notwendigen Umfang freizustellen. Der Gesetzgeber hat bei dieser Vorschrift, vergleichbar mit § 37 II BetrVG, den Fall vor Augen gehabt, dass während der laufenden Arbeit in der Arbeitszeit Tätigkeit für die MAV anfällt. Es handelt sich um eine konkrete anlassbezogene Freistellung für einen Einzelfall.

Diese Maßgaben lassen sich für Lehrkräfte nicht durchhalten. Diese können ihren Unterricht nicht wegen einer MAV-Tätigkeit absagen oder gar unterbrechen. Nur deswegen lässt die Rechtsprechung und Kommentarliteratur bei dieser Personengruppe eine pauschale Freistellung zu.

Zu beachten ist aber nach Auffassung der Einigungsstelle, dass grundsätzlich pauschale Freistellungen nur in Einrichtungen mit mehr als 300 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 15 III MAVO) in Betracht kommen. Der Gesetzgeber hat damit eine Wertung zum Umfang erforderlicher MAV-Tätigkeit zum Ausdruck gebracht, die bei der Prüfung der pauschalen Freistellung von Lehrkräften nicht unbeachtet bleiben kann. Sind nach § 15 III MAVO selbst bei einer Einrichtung mit 599 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur 2 Vollzeitmitarbeiter zur Hälfte freizustellen, dann lässt sich eine pauschale Freistellung von mehr als 100 % bei (nur) 220 vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wie bei der Antragstellerin, nicht vertreten.

Bei einer Freistellung von jeweils 5 Unterrichtsstunden für die drei im Antrag genannten MAV-Mitglieder und zuzüglich der Freistellung des Vorsitzenden mit der Hälfte seiner Arbeitszeit ergibt sich nach den zur Verfahrensakte gereichten Berechnungen eine Gesamtfreistellungszeit von ca. 110 % der Arbeitskraft einer Vollzeitkraft. Das hält die Einigungsstelle für nicht vereinbar mit der Wertung aus den § 15 II, III MAVO.“

- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, die Einigungsstelle habe ihr Ermessen überschritten. Es sei fehlerhaft, zur Begründung auszuführen, die begehrte Gesamtfreistellung von ca. 110 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft stimme mit der Wertung aus § 15 Abs. 3 MAVO nicht überein, weil die pauschalierte Freistellung an dem Inhalt dieser Norm zu messen sei. Die Freistellungsregelung nach § 15 Abs. 3 MAVO sei keine zwingende Regelung. § 15 Abs. 2 MAVO gelte neben dieser Norm und gebe einen eigenständigen Anspruch.
- 6 Die Klägerin beantragt,
1. festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle zur Freistellung von MAV-Mitgliedern bei der Mitarbeitervertretung der LaienmitarbeiterInnen vom 11.06.2014 zum Aktenzeichen 01/14 der Einigungsstelle unwirksam ist;
  2. festzustellen, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist und die Kosten des beauftragten Rechtsanwalts nach den Regeln des RVG vom Geklagten getragen werden.
- 7 Der Beklagte beantragt,
- die Klage abzuweisen.
- 8 Er meint, der Beschluss der Einigungsstelle sei nicht durch rechtliche Mängel belastet. Ermessensfehler lägen nicht vor. Der Antrag der Klägerin auf Erhöhung der Freistellungszeiten an die Einigungsstelle sei weder substantiiert vorgetragen noch unter Berücksichtigung von § 15 Abs. 2 MAVO unrechtmäßig beschieden worden.
- 9 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

## **Entscheidungsgründe:**

10 Die Klage ist zulässig und begründet.

### **I.**

11 Die Klägerin hat einen Anspruch auf Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle zur Freistellung von MAV-Mitgliedern bei der Mitarbeitervertretung der vom 11.06.2014 unwirksam ist.

### **1.**

12 Der Antrag ist zulässig. Gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht und des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Zulässigkeitsmängel sind nicht ersichtlich. Es kann unterstellt werden, dass der Verfahrenseinleitung ein ordnungsgemäßer Beschluss der antragstellenden Mitarbeitervertretung zugrunde gelegen hat. Der Beklagte hat das Vorliegen eines solchen auch nicht gerügt.

### **2.**

13 Der zulässige Antrag ist begründet. Der Einigungsstellenspruch ist unwirksam. Er beruht auf einer unzutreffenden Auslegung von § 15 MAVO.

### **a)**

14 Der Spruch einer Einigungsstelle kann angefochten werden, wenn er gegen höherrangiges Recht verstößt oder die Grenzen des Ermessens überschreitet und damit ermessensfehlerhaft ist. Der Spruch der Einigungsstelle unterliegt insoweit der vollen Überprüfung durch das kirchliche Arbeitsgericht (*vgl. BAG vom 11.07.2000 - 1 ABR 43/99 - NZA 2001, 598; vom 08.08.1989 - 1 ABR 61/88 - BAGE 62, 294; Richardi, BetrVG, 7. Aufl. § 109 Rn 19*). Fristen sind nicht einzuhalten.

### **b)**

15 Mit der Rüge, der Einigungsstellenspruch beruhe auf einer unzutreffenden Auslegung des § 15 Abs. 2 und 3 MAVO macht die Mitarbeitervertretung einen Rechtsfehler der Einigungsstelle geltend.

- 16 Ein solcher liegt vor. Die Einigungsstelle hat § 15 MAVO zu eng ausgelegt und ihm damit ein falsches Verständnis zugrunde gelegt, auf dem die Entscheidung beruht.
- 17 Neben dem Anspruch auf Freistellung in pauschalierter Form nach § 15 Abs. 3 MAVO ist eine Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO, auch eine weitergehende, zulässig und vom Gesetz nicht ausgeschlossen. Eine solche wird jedenfalls nicht grundsätzlich durch die Freistellungsmaßstäbe des § 15 Abs. 3 MAVO beschränkt, auch wenn diese bei einer pauschalierten Freistellungsforderung nach § 15 Abs. 2 MAVO nicht vollkommen außer Acht gelassen werden können. Das ergibt die Auslegung von § 15 Abs. 2 und Abs. 3 MAVO.

**aa)**

- 18 Bei der Auslegung von Gesetzen ist nach ständiger Rechtsprechung zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille mit zu berücksichtigen, soweit er in der Norm seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen liefern und nur so der Sinn und Zweck der Norm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte, gegebenenfalls auch die praktische Übung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG v. 18. Februar 2014 - 3 AZR 808/11- zit. n.juris; v. 26. März 2013 - 3 AZR 68/11 - zit. n. juris*).

**bb)**

- 19 Der Wortlaut der Norm ist nahezu eindeutig. Auch ihr Sinn und Zweck erschließt sich ohne Weiteres.
- 20 Nach § 15 Abs. 2 MAVO sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von

der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben. Es handelt sich nach dem Gesetzestext um eine konkrete anlassbezogene Freistellung im Einzelfall. Die Mitarbeitervertretung hat darzulegen, dass der Umfang der geforderten Freistellung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist.

- 21 § 15 Abs. 3 MAVO behandelt im Gegensatz dazu die pauschalierte Freistellung für Einrichtungen ab einer bestimmten Größe. Ersichtlich will der Gesetzgeber mit dieser Regelung die Forderung nach einer Freistellung erleichtern. Er unterstellt, dass in größeren Einrichtungen Aufgaben der Mitarbeitervertretung in einem Umfang anfallen, zu deren ordnungsgemäßer Durchführung die gesetzlich vorgesehene Zeit jedenfalls notwendig ist und verzichtet auf die sonst nach § 15 Abs. 2 MAVO erforderliche Darlegung dieser Voraussetzung.

**cc)**

- 22 Zutreffend ist zwar, dass der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 3 MAVO eine Wertung zum Umfang erforderlicher MAV-Tätigkeit zum Ausdruck gebracht hat. Diese kann bei der Prüfung von Freistellungsansprüchen Berücksichtigung finden und darf auch bei einer Freistellungsforderung nach § 15 Abs. 2 MAVO nicht gänzlich unbeachtet bleiben. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Freistellung, wie vorliegend, pauschaliert erfolgen soll.
- 23 Das führt indes nicht dazu, dass Freistellungen für die Personengruppe der Lehrkräfte, der von Rechtsprechung und Literatur aufgrund der Besonderheiten ihrer Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten eine pauschale Freistellung unabhängig von der Größe der Einrichtung zugestanden wird (*vgl. MAVO, Thiel, § 15 Rn 37; Eichstätter-Kommentar - Eder § 15 Rn. 20, 30*), nur nach den Voraussetzungen des § 15 Abs. 3 MAVO zu gewähren und außerhalb dieser Norm grundsätzlich ausgeschlossen wären. Diese können auch nicht grundsätzlich auf den Zeitumfang des § 15 Abs. 3 MAVO begrenzt werden, wenn sie ausdrücklich auf § 15 Abs. 2 MAVO gestützt werden.
- 24 Eine derartige Beschränkung oder ein solches Regel - Ausnahmeverhältnis von § 15 Abs. 2 und § 15 Abs. 3 MAVO lässt sich der Norm weder ihrem Wortlaut nach oder ihrem Sinn und Zweck noch dem Gesamtzusammenhang entnehmen. Vielmehr stellt das Gesetz beide Ansprüche selbständig nebenei-

ander, knüpft sie lediglich an das Vorliegen unterschiedlicher Voraussetzungen.

- 25 Dieses Verständnis von § 15 Abs. 2 und Abs.3 MAVO führt auch zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung. Die Mitarbeitervertretung größerer Einrichtungen kann wählen, ob sie ohne weitere Darlegungsverpflichtung pauschal eine Freistellung beantragen möchte oder den Weg konkreter anlassbezogener Freistellungen im Einzelfall wählen will. Gerade für sie ist § 15 Abs. 3 MAVO konzipiert. Dieses Wahlrecht hat die Personengruppe der Lehrkräfte gleichermaßen nur dann, wenn sie für eine Einrichtung der vom Gesetz geforderten Größe zuständig ist. Ansonsten ist sie gleichfalls auf den Anspruch aus § 15 Abs. 2 MAVO zu verweisen.
- 26 Die Schwierigkeit ergibt sich vorliegend allein aus der Besonderheit, dass der Personengruppe der Lehrkräfte ganz ausnahmsweise unabhängig von der Größe der Einrichtung immer eine pauschale Freistellung zugestanden wird. Dadurch entsteht - allerdings nur scheinbar - ein Konkurrenzverhältnis gegenüber § 15 Abs. 3 MAVO.

**c)**

- 27 Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass neben dem Anspruch aus § 15 Abs. 3 MAVO nach § 15 Abs. 2 MAVO für die Personengruppe der Lehrkräfte eine Freistellung in pauschalierter Form, auch eine weitergehende, zulässig und vom Gesetz nicht ausgeschlossen ist. Sie verlangt allerdings das Vorliegen anderer - erweiterter - Voraussetzungen.

**d)**

- 28 Nur vorsorglich wird erneut auf das Folgende hinzuweisen: Für eine Freistellung nach § 15 Abs. 2 MAVO ist erforderlich darzulegen, dass der geforderte Umfang zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben notwendig ist (*vgl. Schmitz, ZMV 2008, 178*). Der bisherige Vortrag der Klägerin im Einigungsstellenverfahren genügt diesen Anforderungen nicht. Die Klägerin wird den fehlenden Vortrag daher nachholen müssen, will sie ihr Begehren vor der Einigungsstelle durchsetzen.

## **II.**

- 29 Festzustellen ist ebenfalls, dass die Beauftragung eines Bevollmächtigten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht notwendig ist und die Kosten des beauftragten Rechtsanwalts nach den Regeln des RVG vom Beklagten zu tragen sind. Die Entscheidung beruht auf § 17 MAVO, § 12 KAGO.

## **III.**

- 30 Gründe, die Revision zuzulassen, sind nicht gegeben. Insbesondere liegt keine grundsätzliche Bedeutung vor. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist daher nicht gegeben.